



**Waar is de
zin gebleven?**

Inleiding bij de Werkvormen

Beste vriendinnen en vrienden van Beweging.net en partners,

In deze map bieden we je 5 werkmodellen aan bij de kortfilm “Waar is de zin gebleven”. Deze kortfilm is uitgewerkt naar aanleiding van de jaarlijkse zingevingdag van Beweging.net op vrijdag 21 juni 2019 in het Sint-Baafshuis te Gent.

Waarom en van waar deze film?

Hij sluit aan bij de vraag binnen beweging.net: Wie zijn we en wat willen we?

Vragen die ieder mens en ook wij als organisatie ons op gezette tijden moeten stellen.

Hoe vinden we met onze missie aansluiting bij onze medewerkers, onze vrijwilligers, de samenleving? Waaraan kan en moet de buitenwereld beweging.net en zijn partners herkennen? Waar maken wij het verschil als middenveldorganisatie? Hoe houden we onze identiteitsvlam brandend?

Binnen het Coördinatieplatform Ethische Vraagstukken van Beweging.net hebben we die vragen uitdrukkelijk gesteld. En daar klonken ook kritische noten bij:

Zijn we niet te bloedloos geworden? Waar dienen we onszelf en waar dienen we het geluk van de mensen voor wie we als beweging staan? Zeggen we voldoende wat we doen en doen we wat we zeggen?

En zo kwamen we bij de kwestie: welke betrokkenheid op ons inhoudelijk verhaal verwachten we van onze medewerkers en onze vrijwilligers? Durven we naast deskundigheid ook engagement vragen? Daarmee was meteen ook het idee geboren: laat ons iets maken over onze inspiratie, over de ZIN van onze inzet!

Ons uitgangspunt was: wat kunnen we doen om ruimte en mogelijkheden te scheppen om over al die vragen met elkaar in gesprek te gaan? Hoe prikkelen we de motivatie “met wat ons beweegt en drijft”? Om het met een culinair beeld te zeggen: ons verhaal wil een smaakmaker zijn die aanspreekt en naar meer smaakt!

Zo groeide het plan om een kortfilm te maken met gedreven en authentieke mensen, zowel vrijwilligers als beroepskrachten. We brengen ook graag een breed palet van motivaties in beeld: vanuit de gedragenheid van een team, vanuit dienstbetoon, vanuit een goede organisatie, vanuit een gelovige houding of levensbeschouwelijke inspiratie, ...

We hebben oog voor wat energie geeft en voor wat energie wegzuigt en mensen ontmoedigt. En vooral: we zijn nieuwsgierig naar de inspiratiebronnen die deze mensen drijven en naar de waarden die zij hoog in het vaandel dragen. De hoofdrolspelers in de film vind je uitgebreid aan het woord in de bijhorende krant.

Na het bekijken van de film kan je aan de slag met de krant en met één of meerdere werkmodellen in deze map.

Veel inspiratie en een deugddoende en verrijkende babbel gewenst!

Tony De Jans

Zingevingescoördinator Beweging.net nationaal

Werkmodel 1: Als je 't mij vraagt...

- Bekijk de film 'Waar is de zin gebleven'.
- Maak groepen van 8 tot 12 deelnemers + telkens 1 begeleider.
- De begeleider of iemand uit de groep kiest een stelling uit de interviews (zie keuze uit 20 stellingen) en leest deze voor. De stelling kan eventueel geprojecteerd worden.

Een andere mogelijkheid is om de deelnemers uit te nodigen zelf een uitspraak die hen trof onder woorden te brengen en als stelling te formuleren. In dit geval is het best deze opdracht aan de kijkers te geven vóór het bekijken van de film, zodat zij eventueel een aantal uitspraken kunnen noteren.

- Iedereen krijgt even de tijd om over de stelling na te denken en voor zichzelf te beslissen of hij er al dan niet met akkoord gaat.
- Ieder maakt om beurten (of tezamen) zijn keuze bekend door een groene kaart (= akkoord met de stelling) of een rode kaart (= niet akkoord met de stelling) omhoog te steken.

Een alternatieve werkwijze voor in een open en grote ruimte :
wie akkoord gaat met de stelling gaat rechts in het lokaal staan en wie niet akkoord gaat neemt links plaats. Wie zonder mening is kiest voor het midden van het lokaal.

- De begeleider laat voor- en tegenstanders aan het woord, met andere woorden er is nu ruimte voor discussie en een over-en-weer gesprek.
- Na voorgaande bespreking probeert de begeleider een samenvattende conclusie te noteren, te verwoorden, bijvoorbeeld via de gedachte : "Motivatie en inspiratie heeft te maken met..." of "Voor motivatie en inspiratie heb ik nood aan...".
- De begeleider of iemand uit de groep kiest en leest vervolgens een nieuwe stelling voor. Je herhaalt de werkwijze: kleur bekennen en bespreken. Het kan maar hoeft niet dat alle stellingen de revue passeren.
- Op het einde van deze werkvorm overloopt de begeleider alle samenvattende conclusies en de groep bespreekt hoe zij er eventueel verder mee aan de slag kunnen.

Noot: De stellingen zijn bedoeld om het gesprek op gang te brengen. Ze zijn dus op zich niet juist of fout, maar formuleren de mening, de ervaring van een geïnterviewde in de film. Ze geven aanleiding tot een verrijkend en diepgaand gesprek.

Stellingen

Stelling 1

Ik heb geleerd dat het leuk is om goed te doen voor andere mensen en je wordt er zelf beter van.

Stelling 2

De zin van het bestaan komt van buitenaf, vanuit de noodlijdende ander. Iemand heeft je nodig, iemand vraagt je: "Luister even, er is iets aan de hand, wat kun je voor me doen?". Daarop antwoorden is de zin van het bestaan.

Stelling 3

Ik blijf mij inzetten voor verbinding en werken aan een samenleving waar iedereen zich thuis voelt.

Stelling 4

De sociale zekerheid is onze buffer om niet in armoede te vervallen, om ons welzijn en onze koopkracht te behouden.

Stelling 5

Als je iets krijgt, bijvoorbeeld de kans tot studeren vanuit de maatschappij, dan is het normaal dat je iets terug doet.

Stelling 6

Een nieuwe activiteit dat een heel goed initiatief blijkt te zijn, geeft mij veel energie. Daarom zeg ik: kijk positief en laat mensen die energie en nieuwe ideeën hebben openbloeien.

Stelling 7

De Westerse wereld dreigt vast te lopen in een dubbele zelfgenoegzaamheid. Aan de ene kant is er de ikkigheid en aan de andere kant een gevoel van superioriteit, we denken dat wij alles het best weten.

Stelling 8

Als je iets wil bereiken heb je veel geduld nodig en dat maakt me soms moedeloos.

Stelling 9

Ik word soms moe van de polarisering in de samenleving, maar ik blijf hoopvol.

Stelling 10

Mensen wegzetten in goede en slechte groepen, etiketten op mensen plakken, komt de samenleving echt niet ten goede.

Stelling 11

Als er onrecht is moet je dat kunnen zeggen, dan moet je protesteren en initiatief nemen om er wat aan te doen.

Stelling 12

Opkomen voor gelijkheid brengt welwillende herverdeling mee.

Stelling 13

Geluk is vaak niet zoeken naar het grote maar tevreden zijn met het kleine.
Het kleine goede wordt niet door tienduizend volgers op facebook de hemel ingeprezen.

Stelling 14

Ik heb een brede waaier aan zingevingbronnen.

Stelling 15

Daar alleen kan liefde wonen, daar alleen is 't leven goed, waar men stil en ongedwongen alles voor elkander doet.

Stelling 16

Op de eerste plaats staat liefde. Daarnaast: rechtvaardigheid.
En tenslotte: omdat er zoveel eenzaamheid is, zijn vriendschap en solidariteit heel belangrijk.

Stelling 17

We mogen zingeving nooit loslaten want niet iedereen staat even sterk in het leven. Maar als je erover kan nadenken, kan je veel sterker uit moeilijke momenten komen.

Stelling 18

Het Jezus verhaal van de vijf broden en de twee vissen spreekt mij aan. Het is een goed voorbeeld van hoe er iets wonderbaarlijks gebeurt als je bezit samenbrengt en herverdeelt.

Stelling 19

God maakt geen onderscheid tussen mensen.

Stelling 20

Vergeving is een heel belangrijke waarde. Mensen die niet kunnen vergeven blijven met een struikelblok zitten in hun eigen leven.

Werkmodel 2: Mijn favoriete geïnterviewde

- Bekijk de film.
- Na het bekijken kiest iedereen zijn of haar favoriete geïnterviewde: Carine Van Thielen (medewerker Familiehulp + ACV militante), Marc Vanderbiesen (vrijwilliger kwb), Eddy De Leeuw (vrijwilliger OKRA), Peter Wouters (voorzitter beweging.net), Anne Mertens (vrijwilligster Femma), Catherine Lenaerts (Diensthoofd Zorgondersteuning CM Limburg), Musti Önlén (medewerker Internationaal Comité).
- Iedere deelnemer leest nu in de krant het volledige interview van de gekozen favoriet. Men duidt in de tekst met een ! aan, de uitspraken waar men zich volledig in herkent. Men duidt in de tekst met ? aan, de uitspraken die men niet goed begrijpt of waar men het niet eens met is.
- Bespreking van de ! en ? in kleinere groepen van 2 of 3 deelnemers. Eventueel kunnen de deelnemers met dezelfde favoriet samenzitten.
- Als besluit van het groepsgesprek noteert elke groep op verschillende post-its de voor hen meest treffende uitspraken over inspiratie en motivatie. Zowel de meest stimulerende en inspirerende ideeën als de sterkste bedenkingen kunnen en mogen aan bod komen.
- De verschillende post-its worden op een bord / een flap gekleefd. Eventueel kunnen de uitspraken ondergebracht worden in de vier thema's van de interviews in de film: 1) Wat geeft energie? – 2) Wat maakt moedeloos? – 3) Welke zingevingsbronnen? – 4) Welke zijn belangrijke waarden?
- De groepsbegeleider overloopt kort de verschillende uitspraken op de post-its. Deelnemers kunnen eventueel bijkomende toelichting geven of vragen.
- Eventueel kan de begeleider een geschreven samenvatting maken van de meest treffende uitspraken en die later aan alle deelnemers bezorgen.

Werkmodel 3: Waar is jou zin gebleven?

- Bekijk de film.
- Na het bekijken van de film verdeel je de deelnemers in trio's of de deelnemers kiezen zelf met wie ze een trio willen vormen.
- Ieder trio krijgt nu de opdracht om de volgende rollen onder elkaar te verdelen: de rol van interviewer, de rol van geïnterviewde en de rol van observator/verslaggever.
- Terwijl de interviewer diverse vragen formuleert, observeert en luistert de verslaggever naar de geïnterviewde collega. De verslaggever noteert de volgens hem relevante / markante / treffende antwoorden en uitspraken.

Voorstel interviewvragen:

- 1) *Vertel eens een ervaring uit je werk of inzet als vrijwilliger die je op dit moment sterk bezig houdt.*
- 2) *Wat geeft jou energie in je leven, in je werk, in je inzet?*
- 3) *Wat maakt jou moe of moedeloos in dit leven of deze samenleving?*
- 4) *Als je een T-shirt zou ontwerpen dat ons zou helpen begrijpen wat jou vooruit trekt in je engagement en werk, wat zou daar dan op staan? Hoe ziet het eruit?*
- 5) *Wat zijn jouw bronnen (mensen, teksten, tradities, levensbeschouwing, plaatsen, ...) om zin te geven aan wat je doet en hoe je leeft?*
- 6) *Heb jij een specifieke Bijbeltekst of een verhaal uit een andere traditie die jou aanspreekt en inspireert?*
- 7) *Waarom werk je voor of waarom ben je vrijwilliger in ? Hoe zie je de rol van die organisatie in de toekomst?*

- De observator vertelt in zijn groep van drie wat hem het meest is opgevallen en wat hij heeft genoteerd. De interviewer en geïnterviewde spelen hierop in. Er is dus ruimte voor verdere uitwisseling, debat en dialoog.
- Elke observator brengt tenslotte kort verslag uit in de grote groep.

Werkmodel 4: De warme en de koude muur

- Bekijk de film.
- Verdeel de 8 interviews uit de krant gelijkmatig over de groep. Wees creatief in het verdelen door iedereen bijvoorbeeld een gesloten briefje met een naam erop te laten trekken. Als het aantal aanwezigen geen veelvoud is van het aantal interviews (bijvoorbeeld 12 aanwezigen voor 8 interviews) kan je ook op voorhand zelf een selectie uit de interviews maken of een selectie laten maken door de groep zelf na het bekijken van de film.
- Iedere deelnemer leest individueel zijn interview uit de krant en noteert de elementen van wat positieve energie geeft, van wat inspireert en motiveert. Daarna noteert men de elementen die energie wegnemen, moedeloos maken of demotiveren.
- Na deze individuele oefening verdeelt men zich in kleine groepjes die gevormd worden door de lezers van hetzelfde interview (bijvoorbeeld per 2 bij 6 interviews en 12 deelnemers of per 3 bij 5 interviews en 15 deelnemers).
- Elk groepje bespreekt met elkaar eerst de genoteerde elementen van wat positieve energie geeft, van wat inspireert en motiveert. Daarna bespreekt men de elementen die energie wegnemen, moedeloos maken of demotiveren.
- Na deze bespreking kiest elk groepje eerst de voor hen 3 belangrijkste elementen van wat positieve energie geeft, van wat inspireert en motiveert. Daarna kiest men 3 elementen die energie wegnemen, moedeloos maken of demotiveren. De diverse keuzes worden op 6 post-it's genoteerd.
- De 6 post-it's worden nu per 3 op de volgende twee flappen gekleefd:
 - Flap 1 = De warme muur (wat positieve energie geeft, wat inspireert en motiveert).
 - Flap 2 = De koude muur (wat energie wegneemt, wat moedeloos maakt en demotiveert).
- Er volgt een groepsgesprek bijvoorbeeld op basis van volgende vragen:
 - Zijn er toppers op beide muren?
 - Wat neem ik persoonlijk / wat nemen wij mee naar onze beweging, onze organisatie?
 - Kunnen we van de uitspraken op de warme en koude muur een soort 'Bond zonder Naam' spreuken maken? Spreuken die we op onze werkplekken kunnen ophangen als inspiratie en motivatie voor het komende werkjaar.

Werkmodel 5: Onder ons gezegd en gezwegen

- Iedere deelnemer heeft pen en papier bij de hand. Elke kijker, deelnemer noteert tijdens het bekijken van de film minstens vijf uitspraken uit de getuigenissen die hem, haar treffen, inspireren, motiveren, uitdagen. Dit kunnen zowel uitspraken zijn waardoor men positief geraakt wordt, als uitspraken die eerder vragen oproepen of als negatief worden ervaren.
- Bekijk de film.
- Na het bekijken van de film klasseert iedere deelnemer de eigen opgeschreven (positieve en negatieve) zaken in een persoonlijke volgorde van belangrijkheid.
- Per 3 of 4 worden groepjes gevormd om in gesprek te gaan over de gekozen en gerangschikte uitspraken. Afwisselend komt iedereen aan bod. Het is goed om eerst iedereen zijn keuzes te laten toelichten om daarna in dialoog en debat te gaan.

Enkele richtvragen om het gesprek te ondersteunen kunnen zijn:

- Welke uitspraken heb ik gekozen?
- Waarom zijn deze uitspraken mij zo dierbaar of spreken deze mij het meest aan? En/of waarom stoten ze mij tegen de borst?
- Wat zegt mijn keuze over mijn energie, inspiratie en motivatie?
- Worden mijn keuzes ook in de mond genomen door collega's op de werkvloer?
- Waarom appelleert deze uitspraak aan mij?
- Welke bronnen (mensen, teksten, tradities, levensbeschouwing, plaatsen, ...) inspireren mij het meest in mijn eigen werk?
- Ieder groepje probeert in onderling overleg en consensus tot een concrete "zin top 10" van inspiratie en motivatie te komen. Deze top noteert elke groepje op een grote flap. Dit kan een samenspel zijn van zowel 'te supporteren' als 'te vermijden' elementen van en voor inspiratie en motivatie.
- De verschillende groepjes presenteren hun top 10 aan de andere deelnemers.
- Eventueel kan de begeleider met de groep ook komen tot een "zin top 10" van de eigen beweging, organisatie.